

FAQ und Erläuterungen – Vertriebschance Umsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg)

Die Beispiele orientieren sich an der Vertriebspraxis und sind z. Teil verkürzt. Für die Interpretation komplexer Einzelfälle stehe ihnen die bAV-Consultant der WWK zur Verfügung.

Im Gespräch mit den bAV-Entscheidern empfiehlt es sich offene Fragen zu stellen, umso die Relevanz der Punkte zu betonen.

Welche Unternehmen/Unternehmer sind wie von dem BRSg betroffen?

Die überwiegende Mehrzahl aller Unternehmen ist hochaktuell von der Verpflichtung zur Umsetzung des BRSg betroffen.

Seit dem 01.01.2019 müssen alle Arbeitgeber bei **neuen** Entgeltumwandlungen die von ihnen eingesparten Sozialversicherungsbeiträge an ihre Arbeitnehmer weitergeben.

Spätestens am 01.01.2021 müssen alle Arbeitgeber für **bestehende** Entgeltumwandlungen die gesparten Sozialversicherungsbeiträge verpflichtend (gesetzliche Regelung!) an ihre Arbeitnehmer weitergeben.

Es gibt in fast 100% aller Unternehmen Direktversicherungen oder Pensionskassen. Ansprache an alle Arbeitgeber:

Vertriebsfrage:

Wie haben Sie das neue Gesetz umgesetzt?

Haben Sie eine Unterscheidung zwischen der Förderung von Altzusagen, Neuzusagen und Zusage auf Zusagen vorgenommen?

Wie funktioniert die Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis?

Das BRSg fordert, dass die vom AG gesparten Sozialversicherungsbeiträge zur Erhöhung des konkret bestehenden bAV-Vertrages verwendet werden. Ausnahmen sind nur gestattet, wenn die Erhöhung technisch nicht möglich ist.

Vertriebsfrage:

Haben Sie schon mit allen Versicherungen gesprochen und geklärt, ob diese Erhöhungen zulassen?

Haben Sie eine verbindliche Bestätigung ob die von Ihnen gewählten Abweichungen rechtlich belastbar sind?

Wie hoch ist die verpflichtende Weitergabe der gesparten Sozialversicherungsbeiträge durch den AG?

Arbeitgeber sparen durch die Entgeltumwandlungen ihrer Arbeitgeber regelmäßig Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von ca. 20% bis ca. 22% der Versicherungsprämie. Diese Einsparung müssen sie entweder vollständig und exakt weitergeben. Oder sie entscheiden sich für eine pauschale Weitergabe in Höhe von *mindestens* 15% des Betrages. Bei exakter/spitzer Berechnung muss der Arbeitgeber für jeden Vertrag - jedes Jahr - eine neue Berechnung aufstellen und ggf. mit der Versicherung über die Annahme des neuen Beitrags verhandeln.

Vertriebsfrage:

Haben Sie schon eine verwaltungsarme und praxiskonforme Regelung gefunden?

Nutzen Sie eine pauschalierte Weitergabe der tatsächlichen Ersparnis (20 %) zur kostenneutralen Mitarbeitermotivation?

Hat der Arbeitgeber die exakte/spitze Berechnung der Weitergabe der Ersparnis gewählt, erhalten Mitarbeiter mit Einkommen oberhalb der Sozialversicherungsgrenzen keine oder nur eine prozentual geringere Förderung als die Kollegen mit Einkommen unterhalb der Bemessungsgrenzen.

Vertriebsfrage:

Erhalten Ihre Leistungsträger - mit Einkommen oberhalb der Sozialversicherungsgrenzen – auch die volle Förderung oder besteht die Gefahr, dass sie sich gegenüber ihren Kollegen benachteiligt fühlen?

Bei welchen typische Sonderfälle benötigen Personalabteilungen regelmäßig Unterstützung?

Direktversicherung / Pensionskasse mit Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG

Mitarbeiter haben das Recht, Gehalt bis 4% der BBG (284 EUR p. M.) in eine bAV zu investieren. Beispiel: Sozialversicherungspflichtiger Mitarbeiter wandeln 284 EUR in eine bAV um.

Das BRSG sieht vor, dass die gesparten Sozialversicherungsbeträge **zur Erhöhung** der Versicherungsleistungen verwendet werden. $284 \text{ EUR} \times 15\% = 42,60 \text{ EUR}$. Der korrekte Gesamtbeitrag liegt somit bei 326,60 EUR. Jedoch ist zu beachten, dass bei der Ermittlung der Freibeträge AG-Leistungen vor AN-Beiträgen berücksichtigt werden. Somit sind „nur“ 241,40 EUR frei von Sozialversicherungsbeiträgen. Versicherungsbeiträge bis 8% der BBG (568 EUR p. Monat) sind steuerfrei.

Vertriebsfrage:

Wie haben Sie sichergestellt, dass Ihre Mitarbeiter die volle Förderung optimal gesteuert ausnutzen?

Direktversicherung mit Förderung nach § 40b EStG a. F.

Vor 2005 abgeschlossene DV werden „pauschal“ mit 20 % und nicht entsprechend der aktuellen Steuertabellen besteuert. Die Kapitalleistungen aus diesen Verträgen werden im Gegenzug steuerfrei ausgezahlt. Eine freie Vererbbarkeitsregelung ist möglich. Beiträge dürfen 1.752 EUR p.a. nicht übersteigen und müssen aus Sonderzahlungen gespeist werden.

Beispiel: Mitarbeiter leistet aus dem Weihnachtsgeld 1.752 EUR. Eine Erhöhung des Altvertrages ist aus technischen Gründen nicht möglich. Als dauerhaft rechtssichere Lösung bietet sich an, die vollen 15 % (262,80 EUR) zu verrechnen und die **schriftliche Zustimmung** des Mitarbeiters einzuholen. Korrekte Prämienaufteilung: 1.489 EUR AN-Anteil 262,80 AG-Anteil Gesamtbeitrag weiterhin 1.752 EUR

Vertriebsfrage:

Wie haben Sie sichergestellt, dass ihre Arbeitnehmer nicht aufgrund ihrer Regelung die Privilegien des alten Steuerparagrafen 40b EStG a. F. verliert?

Haben Sie individuelle Zusatzvereinbarung mit den betroffenen Mitarbeitern getroffen, um den gesetzlich geforderten Zuschuss verrechnen zu dürfen?

Ein häufig anzutreffender Fehler. Personalabteilungen ermitteln einen „neuen“ Entgeltumwandlungsbetrag „aus dem Hundert“. $1.752 \text{ EUR} : 1,15 = 228,52 \text{ EUR}$. Vermeintlich richtiger neue AN-Beitrag $1.523,48 + \text{AG Beitrag } 228,52 \text{ EUR} = 1.752 \text{ EUR}$. Fehler: Der AN hat

ein arbeitsrechtliches Versprechen, dass seine Firma 1.752 EUR Gehalt umwandelt und das BRSG fordert hierauf 15 % AG Zuschuss. Strittiger Betrag 34,28 EUR

Vertriebsfrage:

Haben Sie bei der Berechnung des neuen AN Beitrags den Sinn und Zweck des neuen Gesetzes berücksichtigt, oder es rein mathematisch ausgelegt?

Wie sind die die gesetzlichen Anforderungen an eine „Altzusage“ umzusetzen?

Beispiel: Eine Entgeltumwandlungsvereinbarung wurde 2016 geschlossen. Umwandlungsbetrag 25 EUR, klassischer Tarif.

Mindest-Erhöungsanspruch aus dem BRSG: $25 \text{ EUR} \times 15 \% = 3,75 \text{ EUR}$. Spätestens am 01.01.2022 muss der Vertrag um 3,75 EUR erhöht sein.

Somit muss bei der Versicherung angefragt werden, ob eine Erhöhung im Tarif überhaupt möglich ist. Nur wenn dies aus technischen Gründen abgelehnt oder die Anfrage **nachweislich** nicht beantwortet wurde kann eine Ersatzlösung mit dem Mitarbeiter vereinbart werden.

Vertriebsfrage:

Wie haben Sie rechtssicher mit jedem Mitarbeiter vereinbart, dass die neuen Ansprüche außerhalb des bestehenden Altvertrages weitergegeben werden dürfen?

Welche Besonderheiten müssen bei der Aufbewahrung und Dokumentation der gefundenen Regelungen unbedingt beachtet werden?

Ansprüche aus einer bAV können 30 Jahre lang - ab Rentenbeginn – eingefordert werden. Der Datenschutz sieht jedoch vor, dass Personalakten nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters vollständig gelöscht werden müssen. Also ist es für die Unternehmen sehr ratsam – und gestattet – die Regelungen in einem separaten bAV-Archivordner zu speichern.

Vertriebsfrage:

Wie handhaben Sie die dringend notwendigen – jedoch von den grundsätzlichen gesetzlichen Aufbewahrungsfristen abweichenden - Sonderregelungen der bAV?

Welche Regelung haben Sie bezüglich der 30ig jährigen Anspruchsverjährung, ab Rentenbeginn für Ihr Unternehmen gefunden?

Was ist unbedingt bei Anrechnung bestehender Arbeitgeberleistung zu beachten?

Viele Arbeitgeber haben bereits in der Vergangenheit freiwillige Zuschüsse zur bAV geleistet. Nun wollen sie i. d. R. diese Zuschüsse auf die neue gesetzliche Regelung anrechnen. Dies ist jedoch nicht immer möglich. Nur wenn es sich eindeutig um eine „Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis“ handelte darf diese angerechnet werden.

Beispiel: Ein AG hat aus Motivationsgründen eine bAV mit 50 EUR Festzuschuss eingerichtet. Scheiden Mitarbeiter vor Erreichen der „Unverfallbarkeit“ aus verbleibt dieser Teil der bAV im Unternehmen. Eine Anrechnung ist somit nicht möglich (bAV als reine zusätzliche AG Leistung). Besteht jedoch nachweislich ein Zusammenhang mit der „Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis“ in der bestehenden Regelung kann angerechnet werden. Dies muss jedoch kommuniziert und dokumentiert werden. Sonst besteht die große Gefahr, dass künftige Rentner Nachforderungen stellen.

Vertriebsfrage:

Wie stellen Sie sicher, dass ihre freiwilligen Arbeitgeberleistungen zur bAV gesetzlich anerkannt werden und Sie nicht doppelt zahlen (irgendwann nachzahlen müssen)?

Welches Prüfungsverfahren haben Sie bezüglich der Anrechnung bestehender Leistung auf das neue Gesetz angewandt und wie dokumentieren sie dies?

Hat das BRSg auch Gültigkeit für Unternehmen die tarifvertraglich gebunden sind?

Die sogenannte Tarifautonomie ist ein in Deutschland besonders geschütztes Gut. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften können Tarifverträge mit Regelungen zur bAV treffen. Diese Regelungen können über den Vorschriften des BRSg stehen. Missachten AG die tarifvertraglichen Regelungen kann es sein, dass individuell getroffenen Vereinbarungen nichtig sind.

Vertriebsfrage.

Wie haben Sie geprüft, ob tarifvertraglichen Regelungen die Vorschriften des neuen Gesetzes ersetzen?

Wie haben Sie sichergestellt, ob die Regelungen des Tarifvertrages auf jeden ihrer Mitarbeiter Anwendung findet?